

令和2年5月26日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成31年(行ウ)第2号 X大学不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和2年1月28日

判決

原告 国立大学法人X大学

被告 山形県

同代表者兼処分行政庁 山形県労働委員会

同補助参加人 Z組合

主文

- 1 山形県労働委員会が山形労委平成27年(不)第1号X大学不当労働行為救済申立事件について、平成31年1月15日付けで発した命令のうち、主文第1項を取り消す。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を被告補助参加人の負担とし、その余を被告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

主文同旨

第2 事案の概要

被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)は、平成27年6月22日、処分行政庁に対し、①55歳超の教職員の昇給抑制及び②給与制度の見直しによる賃金引下げに係る団体交渉における原告の交渉態度が不当労働行為に該当すると主張して、救済命令を申し立てた(山形労委平成27年(不)第1号X大学不当労働行為救済申立事件、以下「本件救済申立て」という。)

処分行政庁は、平成31年1月15日、上記①及び②に係る団体交渉における原告の交渉態度は不誠実であり、労働組合法(以下「法」という。)7条2号に該当すると認め、別紙1のとおり救済命令(以下「本件救済命令」と

いう。)を發した。

本件は、原告が、本件救済命令の一部を不服として、本件救済命令の主文第1項の取消しを求める事案である。

1 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告は、国立大学であるX大学を開設する国立大学法人法に基づく国立大学法人である。

イ 補助参加人は、国立大学法人X大学並びに同付属機関及び組織の教職員等によって組織された労働組合である。

(2) 55歳超の教職員の昇給抑制に係る団体交渉について

ア 平成24年度の人事院勧告に従い、55歳を超える国家公務員について、平成26年1月1日から昇給が停止又は抑制されることになり、原告は、原告に勤務する教職員のうち55歳を超える者について、平成26年1月1日から昇給を抑制することとし、この事項(以下「本件交渉事項①」という。)について、補助参加人に対して団体交渉を申し入れた。

イ 原告は、平成25年11月12日、同年12月3日、本件交渉事項①について補助参加人と団体交渉をした。

ウ 原告は、同年12月頃、55歳超の職員の昇給抑制について、平成27年1月1日から実施することとした。

エ 原告は、平成26年12月19日、本件交渉事項①について補助参加人と団体交渉をした。

オ 原告は、補助参加人との団体交渉において、本件交渉事項①について補助参加人の同意を得ることができなかったものの、平成27年1月1日から教職員の昇給抑制を実施した。

(3) 給与制度の見直しに係る団体交渉について

ア 平成26年度の人事院勧告に従い、国家公務員の給与制度が改正されることとなったことになり、原告は、平成26年12月1日及び平成27年4月1日に給与制度を改正することとし、このうち、基本給表の見直し(平均2パーセントの引下げ)、地域手当の見直し、広域異動手当、単身赴任手当の引上げなどを内容とする平成27年4月1日からの給与制度の見直し(以下「本件交渉事項②」といい、本件交渉事項①と併せて「本件各交渉事項」という。)について、補助参加人に対して団体交渉を申し入れた。

イ 原告は、平成26年9月11日、同年10月3日、同月29日、同年11月26日、平成27年2月9日、同月27日及び同年3月10日、本件交渉事項②について補助参加人と団体交渉をした。

ウ 原告は、補助参加人との団体交渉において、本件交渉事項②について補助参加人の同意を得ることができなかったものの、平成27年4月1日から見直し後の給与制度を実施した。

(4) 本件救済申立て

ア 補助参加人は、平成27年6月22日、処分行政庁に対し、原告を被申立人として、本件各交渉事項に係る団体交渉において、原告が、教職員らの賃金を不利益に変更する必要性を説明せず、不利益変更に係る代替措置や激変緩和措置をほとんど又は全く講じなかった上に、原告側の予定や結論ありきの交渉を行い、同じ回答のみを繰り返したりするだけであったことは不誠実であり、不当労働行為に該当するとして、別紙2記載の内容の救済命令を求めて本件救済申立てをした。

イ 処分行政庁は、本件救済申立てについて、山形労委平成27年(不)第1号X大学不当労働行為救済申立事件として審査を開始した。

ウ 処分行政庁は、本件各交渉事項に係る団体交渉に関し、原告による説明について、①昇給抑制・賃金引下げの必要性和②昇給抑制・賃金引

下げの程度とを分けて考察すべきところ、①に関しては一応の説明がされているものの、②に関して、人事院勧告と同一内容の抑制・引下げをしなければならないとする根拠の説明が不十分であり、その説明に不可欠と考えられる資料も提示されていないこと、また、原告の交渉態度は頑なであったことなどを理由として、平成31年1月15日、原告の補助参加人との間の団体交渉における態度は、法7条2号の不当労働行為に該当するとして、本件救済命令を発した。そして、本件救済命令は同月16日に原告に交付された。

(5) 原告は、同年2月15日、本件救済命令のうち主文第1項の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

(6) 補助参加人からの団体交渉の申入れ

ア 補助参加人は、同月25日、原告に対して、本件救済命令の指摘に従い、誠意ある対応をすること、特に賃金問題に関しては、将来の財務諸表の予測などを含む詳細な財務構造の検討結果を踏まえた、明確な根拠に基づく回答をすることを求めて、再度の団体交渉の実施を申し入れた。

イ 原告は、上記申入れに対し、本件救済命令に対して訴訟を提起しており、団体交渉には応じられない旨回答した。

2 争点

(1) 本件救済命令の内容の適法性

(2) 本件交渉事項①に係る団体交渉における原告の交渉態度は、法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(3) 本件交渉事項②に係る団体交渉における原告の交渉態度は、法7条2号の不当労働行為に該当するか。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)(本件救済命令の内容の適法性)について

ア 被告の主張

(ア) 救済命令制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実上の状態を救済命令によって是正することにより、不当労働行為により侵害された正常な集団的労使関係秩序を回復することを目的とするものであるから、不当労働行為によって生じた状態が既に是正され、正常な集団的労使関係秩序が回復されたときは、救済の必要性が失われる。

(イ) 原告と補助参加人との間で、本件救済命令発出までに、本件各交渉事項に関し、それまでの交渉態度を改め誠実な団体交渉が実施されたとの事実は認められず、本件各交渉事項に係る規定の改正は、それぞれ平成27年1月1日又は同年4月1日から実施されているのであるから、補助参加人の要求どおりの団体交渉が実現されたものではない。

したがって、本件救済命令を発した当時、救済の必要性はあった。

イ 補助参加人の主張

(ア) 被告の主張と同旨

(イ) 原告は、本件各交渉事項に係る規定の改正が既に実施され、これを撤回することは不可能であるから、この点について団体交渉を行うことも不可能であるとして、救済の必要性はないと主張するが、本件各交渉事項に係る規定の改正について撤回が不可能かどうかはともかくとして、本件救済命令当時において、原告が、本件救済命令に従って、改めて補助参加人に対し、適切な財務情報や将来予測資料を提示するなどして、自らの主張に固執することなく、誠実に交渉に応ずることにより、原告の不当労働行為によって侵害された正常な集団的労使関係秩序の回復をはかることは不可能ではない。

ウ 原告の主張

本件救済命令が対象とする本件各交渉事項に係る改正がされた規定は、それぞれ平成27年1月1日又は同年4月1日から既に実施されている。そのため、55歳超の教職員の昇給抑制及び給与制度見直しを実施するか否かについて、さらに団体交渉を行うことは不可能となっており、処分行政庁が、原告に対し、この点についてさらに団体交渉を行うよう命ずることを内容とする救済命令を発する必要性という意味での救済の必要性はなくなっていた。

(2) 争点(2) (本件交渉事項①に係る団体交渉における原告の交渉態度は、法7条2号の不当労働行為に該当するか。)について

ア 被告の主張

(ア) 本件交渉事項①に係る原告と補助参加人との団体交渉における原告の説明の相当性については、①実施の必要性和②実施に際しての昇給抑制の程度(どの程度まで抑制しなければならないか。)を分けて考察する必要がある。

このうち、昇給抑制の程度についての説明に関し、個々の大学法人ごとに固有の財政事情が存在することを前提とすると、人事院勧告で示された抑制度に比してより低い抑制度で対応できる大学もあれば、逆により高い抑制度にしなければ財政を維持できない大学が存在する可能性もある。そうすると、原告は、原告固有の事情を反映させ、抑制度を何通りかに変化させた将来予測シミュレーションを行い、これらを比較検討する作業を行う必要がある。しかしながら、原告がこのような作業を行った形跡はなく、その成果物が本件交渉事項①に係る団体交渉において補助参加人に示されたこともなかった。

前記のような原告による比較検討作業等により得られた成果物は、補助参加人に対する十分な説明に不可欠な資料であり、その作成・提示をしようとしなかった原告の交渉態度は不誠実といわざるを得

ない。また、原告には、自らの提案の必要性・合理性を裏付けるために必要不可欠な説明をし、資料を提示する義務があるといえるから、補助参加人が、そこまでの説明や資料提出を明示的に求めたことがなかったとしても、原告が免責されることはない。

以上によれば、原告が、昇給抑制の程度について、十分な説明をしたとはいえないから、原告の交渉態度は不誠実であるといわざるを得ない。

(イ) また、原告は、原告の財政的理由について、具体的な説明をせず、補助参加人からの提案を真摯に受け止めて検討しようとしなかったから、その交渉態度は頑なであったといえる。

(ウ) したがって、原告の本件交渉事項①に係る団体交渉における態度は、法7条2号の不当労働行為に該当する。

イ 補助参加人の主張

原告は、本件交渉事項①に係る団体交渉において、将来予測シミュレーションを行ってその結果を補助参加人に示すなどして、本件交渉事項①の実施の必要性について、人事院勧告に準拠した内容にしなければならない理由を十分に説明しなければならなかったにもかかわらず、十分な資料を提示せず、単に人事院勧告に準拠するという態度に終始していた。したがって、原告の交渉態度は不誠実なものであって、不当労働行為に該当する。

ウ 原告の主張

(ア) 本件交渉事項①についての団体交渉において、原告は、毎年の運営費交付金の減額によって厳しい経営状況に置かれていることから、本件交渉事項①に係る規定の改正を実施する必要がある旨を、前年度等の赤字決算や経費節減の努力、退職金に関する運営費交付金の額の計算方法などといった客観的具体的根拠を示しながら、補助参

加人に対し丁寧に説明した。

(イ) また、原告は、平成24年度の人事院勧告に準拠した55歳超の教職員の昇給抑制の実施を回避すること若しくは緩和する方法により実施することの可否に関する補助参加人からの質問に対しても、補助参加人が提案するような方法をとることは困難であることを客観的かつ具体的な根拠を示しながら丁寧に説明し、さらに、最大限の譲歩として、昇給抑制の実施を1年遅らせるという代償措置を講じた。

(ウ) 以上のとおり、原告は、補助参加人に対し、本件交渉事項①に係る団体交渉において、平成24年度の人事院勧告に準拠した規定の改正を実施せざるを得ない状況につき客観的具体的根拠に基づいて説明を行い、説明を尽くしている。さらに、原告は、補助参加人との団体交渉の過程を通じて合意形成の可能性を模索し、最大限の対応を行ってきた。

したがって、原告は不誠実な団体交渉は行っておらず、不当労働行為には該当しない。

(3) 争点(3) (本件交渉事項②に係る団体交渉における原告の交渉態度は、法7条2号の不当労働行為に該当するか。)について

ア 被告の主張

(ア) 本件交渉事項②に係る団体交渉において、原告は、本件交渉事項②に係る規定の改正を実施する必要性として、原告の財政状況が毎年の運営費交付金の減額により悪化していることを繰り返し述べるだけであった。本来であれば、原告としては、当該主張を裏付けるだけの、直近数期の比較貸借対照表や損益計算書を提示し、それに基づく説明をすることが必要であり適切であるにもかかわらず、そのような資料は補助参加人との団体交渉の過程で示されていなかった。ま

た、原告は、補助参加人が疑問を呈していた内容について、当該疑問を解消するための適切な資料を提示して説明をしたこともなかった。

具体的には、原告は、補助参加人に対して、本件交渉事項②の実施の必要性を説明するために、「人件費削減の必要性と削減案」（以下「本件削減案」という。）を提示したものの、本件削減案の内容は、その信用性に疑問が残るものであった。また、原告においては、人事院勧告の引下度よりも低い引下度で対応することで足りた可能性があると考えられるにもかかわらず、原告は、そのような可能性を検討しなかった。

(イ) 原告は、本件交渉事項②に係る団体交渉において、財政的理由について具体的な説明をしない上、補助参加人からの提案などに対して真摯に受け止めて検討しようとする姿勢も見せないなど、その交渉態度は頑なであったといえる。

(ロ) さらに、原告は、本件交渉事項②に係る団体交渉において、補助参加人に対し、具体的な規定の改正案をその実施予定日である平成27年4月1日の直前の同年2月27日に示しており、交渉の機会も十分に確保しなかった。

(ハ) したがって、原告の本件交渉事項②に係る団体交渉における態度は、法7条2号の不当労働行為に該当する。

イ 補助参加人の主張

本件交渉事項②に係る団体交渉における原告の態度についても、前記(2)イの主張と同様、不当労働行為に該当する。

ウ 原告の主張

(ア) 原告は、補助参加人に対し、本件交渉事項②に係る団体交渉において、原告に対する毎年の運営費交付金の減額によって厳しい経営状況に置かれており、人件費の削減を実施する必要があることを説明

し、補助参加人からの提案などへの返答として、本件削減案を示すなどとして、本件交渉事項②に係る規定の改正の実施の必要性を説明した。また、補助参加人からの、財政状況が厳しい原因が附属病院の借入金にあるのではないかという質問に対しても、原告は、客観的具体的根拠を示した上で、丁寧に説明しており、補助参加人との議論は尽くされていた。

(イ) さらに、原告は、本件交渉事項②に係る規定の改正の実施について、補助参加人から同意を得ることはできなかったものの、最大限の譲歩を示し、平成26年4月から同年11月までの給与支給額と、平成26年度の人事院勧告に準拠した給与の引上改正を平成26年4月に実施していた場合の給与額との差額分を、一時金として平成27年3月に支給することを提案し、同年4月からの給与制度の見直しの実施について理解を求めた。

(ウ) このように、原告は、補助参加人に対し、本件交渉事項②についても、平成26年度の人事院勧告に準拠した給与制度の見直しをする必要があることについて、原告における人件費削減の必要性や退職金の財源の問題等の客観的具体的根拠に基づいて補助参加人に十分に説明し、かかる原告の説明が真実であるか否かについても、前記のとおり説明を尽くした上で、さらに前記(イ)にあるように代替措置の提案を行っていることに鑑みれば、原告は、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索するための最大限の対応を行っているといえる。原告が不誠実な団体交渉を行ったことはない。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)(本件救済命令の内容の適法性)について

(1) 本件においては、前提事実(2)及び(3)のとおり、既に本件各交渉事項に係る団体交渉は終了しており、本件各交渉事項に係る規定の改正は、いず

れも施行されている。このような状況のもとで、補助参加人は、団体交渉の過程における原告の態度が不誠実であるとして救済を求めているところ、仮に、原告の態度が不当労働行為に当たるとすれば、将来の労使関係秩序の回復を図るため、本件各交渉事項に係る団体交渉における原告の交渉態度が不当労働行為に当たることを確認する必要性は、これを認めることができる。しかしながら、団体交渉とは、労働者の待遇又は労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うことであるにもかかわらず、上記のとおり、本件各交渉事項に係る規定の改正はいずれも既に施行されており、これについて改めて合意を達成するなどということはあり得ないから、本件各交渉事項について団体交渉に応ずるよう原告に命ずることは、原告に不可能を強いるものというほかない。そうすると、処分行政庁による本件救済命令は、その命令の内容において、処分行政庁の裁量権の範囲を超えるものといえる。

補助参加人が、本件救済命令の発出後に再度の団体交渉を申し入れていることは、上記結論に影響しない。

(2) したがって、本件救済命令は違法であって取消しを免れない。

2 よって、原告の請求は理由があるから、本件救済命令の主文第1項を取り消すこととし、主文のとおり判決する。

山形地方裁判所民事部

(別紙省略)